

***QUALITY OF WORK LIFE PADA KARYAWAN PT. DAN LIRIS UNIT  
SPINNING I***



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

**Oleh:**

**RACHMAWATI INTAN KARUNIASARI**

**F 100 150 146**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

***QUALITY OF WORK LIFE PADA KARYAWANPT. DAN LIRIS UNIT  
SPINNING I***

**PUBLIKASI ILMIAH**

**Oleh :**

**RACHMAWATI INTAN KARUNIASARI**

**F 100 150 146**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'N' followed by a long horizontal stroke that curves upwards and then downwards.

**Susatyo Yuwono, S. Psi., M. Si., Psikolog**

**NIK/NIDN.838/0624067301**

**HALAMAN PENGESAHAN**

***QUALITY OF WORK LIFE* PADA KARYAWAN UNIT SPINNING I PT.  
DANLIRIS**

**OLEH:**

**RACHMAWATI INTAN KARUNIASARI**

**F.100150146**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Jum'at, 16 Agustus 2019  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.**

**Dewan Penguji :**

1. **Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psikolog**  
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Dr. Daliman, SU**  
(Anggota 1 Dewan Penguji)
3. **Permata Ashfi Raihana, S.Psi., MA**  
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)

**Dekan**



**Susatyo Yuwono, S. Psi., M. Si., Psikolog**

**NIK/NIDN.838/0624067301**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 5 Agustus 2019

Penulis



**RACHMAWATI INTAN KARUNIASARI**

**F 100 150 146**

# QUALITY OF WORK LIFE PADA KARYAWAN PT. DAN LIRIS UNIT SPINNING I

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dan mendeskripsikan dinamika psikologis Quality of Work Life pada karyawan melalui bentuk-bentuk Quality of Work Life, dampak dari Quality of Work Life, dan faktor yang mempengaruhi Quality of Work Life. Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif, yang datanya dikumpulkan melalui wawancara. Data diperoleh dari 6 informan dengan kriteria karyawan dengan usia 23-45 tahun, dan bersedia menjadi informan dan mengisi informed consent. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bentuk-bentuk Quality of Work Life yaitu kompensasi, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, penyelesaian konflik, dan komunikasi. Faktor yang mempengaruhi adalah alasan bekerja meliputi mencukupi kebutuhan hidup, bekerja untuk mencari kegiatan, dan kebersamaan ditempat kerja. Dampak yang dihasilkan dari Quality of Work Life adalah kepuasan terhadap kompensasi yang diterima, fasilitas perusahaan dimana berpengaruh pada lama kerja karyawan dan karyawan mampu menyelesaikan masalah di dalam lingkungan kerja.

**Kata kunci:** kualitas kehidupan kerja, karyawan, kepuasan karyawan

## Abstract

The purpose of this study is to understand and describe the psychological dynamics of Quality of Work Life in employees through the forms of Quality of Work Life, the impact of Quality of Work Life, and factors that affect Quality of Work Life. The research method used was descriptive qualitative, whose data was collected through interviews. Data were obtained from 6 informants with the criteria of employees aged 23-45 years, and were willing to become informants and fill out informed consent. The results of this study show the forms of Quality of Work Life, namely compensation, health and welfare of employees, conflict resolution, and communication. The influencing factor is the reason for working to include sufficient living needs, work to find activities, and togetherness in the workplace. The impact that results from Quality of Work Life is satisfaction with received acceptance, company facilities which affect the length of work of employees and employees able to solve problems in the work environment.

**Keyword:** Quality of work life, Employee, Job Satisfaction

## 1. PENDAHULUAN

Indonesia menduduki urutan keempat di Asia Tenggara dengan produktivitas kerja yang rendah dibawah Singapura, Malaysia, dan Thailand ([www.cnbcindonesia.com](http://www.cnbcindonesia.com)). *Quality of Work Life* (QWL) yang baik dihasilkan dari

produktivitas kerja yang baik . Berdasarkan survey yang diambil dari 80% guru pendidikan khusus, 8% konselor, perawat, dan pekerja sosial dan 12% dari pekerjaan lain menunjukkan bahwa 65% profesi di Amerika yang merasa puas dengan QWLnya. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa masih kurangnya kesadaran pekerja mengenai kualitas kehidupan kerjanya (Union of Profesional.com, 02 Oktober 2019)

Pengertian QWL menurut Cascio (2006) dibagi menjadi dua sudut pandang, yang pertama menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah kumpulan dari berbagai situasi dan juga praktisi untuk tujuan dari organisasi. Survei lain dilakukan kepada beberapa manajer perusahaan dan memperoleh hasil dimana berdampak buruk sebesar 68% pada produktivitas kerja, 71% berdampak buruk pada kesehatan, 79% terhadap relasi dengan rekan kerja dan 89% berdampak buruk pada hubungan dengan keluarga terutama anak. Penelitian yang dilakukan pada Pekerja di Singapura dimana pekerja ingin dihargai sebagai pribadi di tempat mereka bekerja (Wyat dan Wah, 2001)

Hal tersebut tidak sesuai dengan data awal yang didapatkan dari hasil wawancara pada 5 orang pekerja pabrik di PT. X, dimana buruh yang bekerja memiliki masa kerja yang lama dengan rata-rata 10-20 tahun kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan HS, HV, dan S bahwa informan merasa nyaman dengan pekerjaannya yang sudah dilakukan selama 15 tahun bekerja, pekerja merasa bahwa kebutuhan dan kesejahteraan mereka terpenuhi. Hal serupa juga terjadi dengan SN dan TM ketika diwawancarai bahwa perusahaan memperlakukan karyawannya dengan baik dan dapat mencukupi kebutuhan hidupnya seperti menyekolahkan anak, makan sehari-hari, dan keperluan hidup lainnya dan hal itu membuat SN dan TM bekerja dengan lama kerja 12 tahun.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2012) di CV. DUTA Senenan Jepara dengan responden sebanyak 65 kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan produktifitas karyawan. Lawler (1982) dalam Rethinam dan Ismail (2008) menjelaskan bahwa QWL ciri dari situasi kerja dan pekerjaan, dimana perhatian pusat seluruh QWL dalam lingkungan perusahaan adalah untuk meningkatkan ketentraman dan kinerja karyawan. Kinerja yang bagus akan

didapatkan oleh pekerja apabila para pekerja dihormati dan dipandang seperti layaknya manusia dewasa. Hubungan antara tempat bekerja yang tidak stabil dengan pekerjaan dan masalah komitmen pribadi dan keluarga yang menimbulkan dampak negatif pada karyawan dengan ditandai adanya rendahnya motivasi rendah dan produktivitas yang melemah (Galinsky & Stein, 1990, Benedict & Taylor, 1995 dalam (Sinha,dkk))

Perusahaan yang kurang melihat kepentingan karyawan akan *Quality of Work Life* yang baik akan sulit mempertahankan karyawannya untuk menetap dan tidak berpindah ketempat lain yang lebih memperhatikan karyawannya dan akan menimbulkan asumsi bahwa ia akan lebih dihargai (Cascio & Boudreau, 2011).

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan dari sebelumnya, maka rumusan masalah yang didapati oleh peneliti adalah : “Bagaimana *Quality of Work Life* pada karyawan PT. X unit X?

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Informan yang digunakan dengan menggunakan teknik *Purposive sampling* dengan ciri-ciri yang dimiliki oleh subjek yang dipilih dan sesuai dengan tujuan penelitian

Tabel 1. Data Penelitian subjek

No	Nama	Usia	Jenis kelamin	Jabatan	Lama kerja
1	S	±56 tahun	Laki-laki	Leader	26 tahun
2	D	±51 tahun	Perempuan	RTP	26 tahun
3	R	±48 tahun	Perempuan	Sortir	16 tahun
4	Y	±46 tahun	Perempuan	Personalia	13 tahun
5	W	±50 tahun	Perempuan	RTP	27 tahun
6	P	±51 tahun	Perempuan	Operator	19 tahun

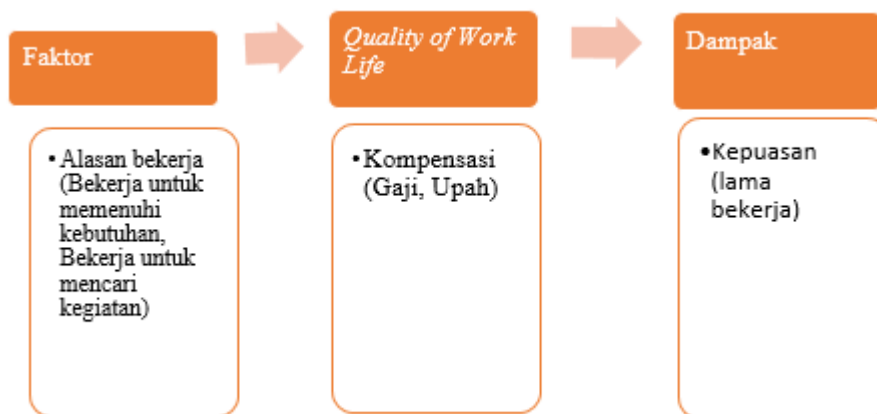
Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara dengan penggunaan guide interview sebagai pedoman wawancara. Data yang

diperoleh dari penelitian ini berupa rekaman hasil wawancara. Analisis data menggunakan analisis konten, yaitu pengumpulan data dengan cara mengorganisasikan data, mengkode data, mengkategorikan dan mendeskripsikan data ke dalam tema-tema, merepresntasikan data dan melaporkan temuan (Creswell, 2015).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari dari penelitian yang dilakukan, bahwa *quality of work life* pada karyawan meliputi kompensasi, kesehatan dan kesejahteraan kerja, penyelesaian konflik, dan komunikasi.

Dinamika dari *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja pada karyawan yang pertama adalah kompensasi seperti gaji dan bonus tahunan, lembur, dan THR yang sesuai dengan kebutuhan karyawan disebabkan karena alasan karyawan bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup dan mencari kegiatan. Kompensasi yang diberikan perusahaan berupa gaji dan bonus tahunan sudah memberikan kepuasan kepada karyawan dalam mencukupi kehidupan hidupnya hal ini dipaparkan oleh subjek Y,P,S, dan D dan menjadi alasan bekerja karyawan. Dinamika dari *quality of work life* kompensasi dapat dilihat melalui bagan sebagai berikut



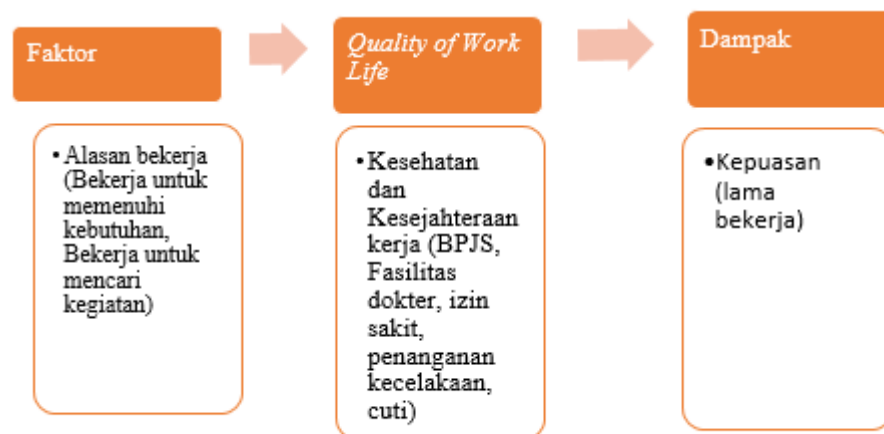
Gambar 1. Dinamika *quality of work life*

Dengan diberikannya kompensasi memberikan dampak berupa kepuasan terhadap pekerjaannya, yang memberikan dampak berupa lama kerja pada



karyawan yang menunjukkan QWL tinggi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hariandja (2007) dimana salah satu aspek dari kualitas kehidupan kerja yaitu bayaran yang diterima karyawan sebagai imbalan dari melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan kecukupan kebutuhan dan adil.

Yang kedua adalah Kesehatan dan Kesejahteraan Karyawan yang dipaparkan oleh subjek Y,P,S,D,dan W bahwa subjek merasa puas dengan adanya jaminan kesehatan yang diberikan seperti BPJS, fasilitas dokter, penanganan kecelakaan kerja, izin sakit, dan izin cuti. Hal tersebut diberikan guna untuk meminimalisir resiko yang terjadi di dalam pekerjaan serta memberikan rasa aman kepada karyawan. Dinamika dari *quality of work life* kesehatan dan kesejahteraan kerja dapat dilihat melalui bagan sebagai berikut

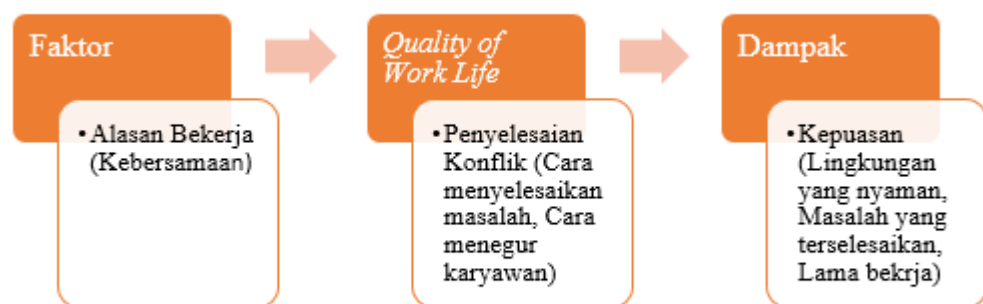


Gambar 2. Dinamika dari *quality of work life* 2

Faktor yang mendasari diberikannya program ini adalah alasan bekerja untuk memenuhi kebutuhan serta fasilitas kesejahteraan karyawan. Dampak yang diberikan adalah berupa kepuasan karyawan dan berpengaruh pada lama bekerja karyawan yang berarti QWL tergolong tinggi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Reddy & Reddy (2010) dimana salah satu aspek dari kualitas kehidupan kerja yang membahas mengenai kesehatan kerja dan pendapat Cascio (1992) dimana salah satunya adalah kesehatan dan keselamatan kerja yaitu perusahaan memberikan rasa aman kepada karyawan dalam segi fisik seperti pekerjaan yang

beresiko tinggi pada kecelakaan, lingkungan yang kurang aman dan kesehatan yang kurang diperhatikan yang mengancam keselamatan jiwa.

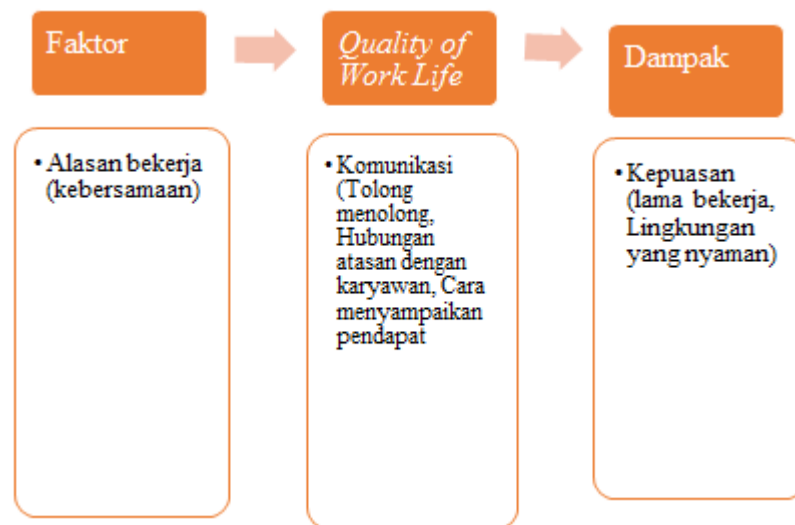
Yang ketiga adalah penyelesaian konflik, didalam perusahaan juga terdapat komunikasi serta penyelesaian konflik yang baik, karyawan mampu menyelesaikan konflik dengan membicarakan apa yang terjadi, dan bagaimana cara atasan menegur karyawan. Hal ini dipaparkan oleh subjek Y,P,W,D, dan R. Dinamika dari *quality of work life* penyelesaian konflik dapat dilihat melalui bagan sebagai berikut



Gambar 3. Dinamika dari *quality of work life* 3

Faktor yang mempengaruhi adalah kebersamaan yang terjadi di lingkungan kerja dan memberikan kepuasan terhadap lingkungan kerja yang nyaman, dengan hal tersebut karyawan mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi serta berpengaruh pada lama bekerja karyawan di perusahaan yang berarti QWL tergolong tinggi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Cascio (1992) salah satunya adalah penyelesaian konflik, dimana penyelesaian konflik diperlukan dalam perusahaan dan keikutsertaan karyawan menurut Zin (2004)

Yang keempat merupakan komunikasi, komunikasi yang baik didalam perusahaan juga terjadi seperti tolong-menolong sesama karyawan, dan bagaimana karyawan menyampaikan pendapatnya, dan hubungan dengan atasan yang baik juga menjadi alasan dari komunikasi yang baik, hal tersebut dipaparkan oleh subjek Y,S,R,W, dan D. Dinamika dari *quality of work life* komunikasi dapat dilihat melalui bagan sebagai berikut



Gambar 4. Dinamika dari *quality of work life* 4

Faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah kebersamaan yang terjadi dilingkungan kerja yang memberika dampak berupa kepuasan dengan lingkungan kerjanya yang berpengaruh pada lama kerja karyawan.

Penelitian ini memiliki kelemahan pada pengembangan karir karyawan karena keterbatasan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di perusahaan tempat peneliti melakukan penelitian. Namun dibalik kelemahan dari penelitian ini terdapat keunikan yang didapat oleh peneliti yaitu lama kerjanya seseorang serta waktu kebersamaan yang lama dengan rekan kerja membuat karyawan mampu memahami serta mudah untuk menyelesaikan masalah satu dan yang lainnya. Lama kerja karyawan belum pernah muncul pada penelitian sebelumnya, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Syamsu R., dkk pada tahun 2015 , Arifin N pada tahun 2012, Suneth pada tahun 2012 , Pratiwi K. dan Himam F. pada tahun 2014 Said Laila R. pada tahun 2015 dan Irawati S. A. pada tahun 2015 yang melakukan penelitian dengan metode kuantitatif dan mengukur keterkaitannya dengan kinerja karyawan.

#### 4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* pada karyawan adalah perasaan nyaman karyawan dengan apa yang

diberikan perusahaan yang menciptakan rasa aman dan nyaman dengan memberikan kompensasi, K3, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, membangun komunikasi yang baik kepada karyawan didalam lingkungan kerja.

*Quality of Work Life* diberikan dengan sebab-sebab tertentu dimana karyawan bekerja dengan berbagai alasan salah satunya adalah ingin mendapatkan penghasilan, mencukupi kebutuhan hidup, dan karyawan bekerja sebagai kegiatan yang bisa dilakukan secara rutin. Dampak-dampak dengan terpenuhinya *Quality of Work Life* pada karyawan adalah karyawan mendapatkan kepuasan seperti kepuasan pada gaji yang diberikan, kepuasan pada lingkungan kerja, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain. Dengan adanya kepuasan dari karyawan maka *quality of work life* pada karyawan tergolong tinggi. Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka peneliti merekomendasikan beberapa saran sebagaimana berikut:

Bagi perusahaan / organisasi telah memberikan kebutuhan karyawan dimana menciptakan perasaan nyaman dan diperhatikan dalam pekerjaan, namun perusahaan harus lebih meningkatkan lagi dalam hal pengembangan karyawan / promosi serta perusahaan harus meningkatkan meningkatkan partisipasi dalam organisasi, seperti penglibatan dalam pengambilan keputusan organisasi, komunikasi, dan meningkatkan hubungan kerja sehingga kinerja karyawan tetap dapat dipertahankan dalam kondisi yang baik. Bagi karyawan dengan terpenuhinya berbagai aspek dari kualitas kehidupan kerja, karyawan harus bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan serta mau untuk mengembangkan keahlian dalam pekerjaannya. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan yang bergerak dibidang tekstil dan penelitian ini dilakukan pada subjek dengan keterbatasan ijazah, maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian ditempat yang berbeda dengan kondisi karyawan yang berbeda.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Arifin, Noor.(2012).Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara, (Online), Vol.8, No.1, (<http://www.journal.uny.ac.id>, diakses pada 17 November 2016).

- Cascio, W.F., (1992). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*, (third Ed.). New York : Mc Graw-Hill, Inc.
- Creswell, John W. (2015). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset: Memilih Diantara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Cascio, W & boudreu, J. (2011). *Investing People: Financial Impact of Human Resources*. United States of Amerika: Education Inc Publishing as FT
- Kerja (*Quality of Work Life*) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) KCU Makassar. Disertasi tidak diterbitkan. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Irawati, S. A., (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo- bis*, (Online), Vol.9, No. 2, (<http://www.journal.trunojoyo.ac.id> diakses pada 29 November 2016).
- Isma'il dan Said, L. R. (2015). Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan, (Online), Vol. 3, No.2, (<http://www.ppjp.unlam.ac.id>, diakses pada 17 November 2016).
- Pratiwi, K. dan Himam, F. (2014). Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Persepsi terhadap Kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*, (Online), Vol.13, No.1, (<http://www.ejournal.undip.ac.id>, diakses pada 17 November 2016).
- Reddy & Reddy. (2010). *Quality of work life of employees: emerging dimensions. Asian Journal of Management Research. Integrated publishing association*. VOL. 11. 824-839.
- Rethinam, Guna Seelan and Maimnah Ismail. 2008. *Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals. European Journal of Social Sciences*, (Online), Volume 7, Number 1, ([http://www.eurojournals.comejss\\_7\\_1\\_05.pdf](http://www.eurojournals.comejss_7_1_05.pdf) diakses 5 march 2009).
- Syamsu, R., Rahma, N. dan Priyono, A.A. 2015. Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, (Online), Vol. 4, No.1, (<http://www.riset.unisma.ac.id>, diakses pada 17 November 2016).
- Sinha, C. 2012. *Factors affecting quality of work life: empirical evidence from indian organizations. Australia journal of busness and management reseach*. Vol.1 No. 11.31-40.